Syndicat de l'enseignement de Champlain

DE-02-03-04

Section soutien des Patriotes

SALARIÉE ET SALARIÉ TEMPORAIRE

(autre qu'en service de garde)

La convention collective et les arrangements locaux
S3 2000-2002 Fédération du personnel de soutien scolaire - CSQ

en résumé...

Ce document est un outil d'information dont l'objectif est de répondre aux interrogations les plus courantes. Pour vous faciliter la tâche, nous y avons vulgarisé certains articles et certaines clauses de notre convention collective. Il est important de se rappeler que les textes officiels demeurent ceux prévus à la convention collective S3 FPSS-CSQ 2000-2002 ainsi qu'aux arrangements locaux applicables.

TABLE DES MATIÈRES

Page

Salariée et salarié temporaire, Qui est 3
Qui peut vous renseigner sur vos droits 3
Membre du syndicat, À partir de quel moment vous serez 3
Statuts d'emploi et champ d'application 3

PARTIE I - Les droits qui s'appliquent pendant les six (6) premiers mois

Classement, échelon, taux et échelles de traitement, Règles de 4
Première paie...c'est pour quand, La 5
Le droit de vous absenter 5
Jours chômés et payés 5
Ancienneté 5
Horaire de travail et heures supplémentaires 5
Pause 6
Frais de voyage et de déplacement 6
Affichages 6
Autres postes à la commission

- Définitivement vacants 6
- Temporairement vacants, surcroîts de travail, postes particuliers 6

Priorité d'embauche 7
Santé et sécurité au travail 9
Responsabilité civile 9

PARTIE II - Les droits qui s'ajoutent après six (6) mois d'embauche ou dans le cadre d'une embauche prévue pour au moins 6 mois ou dans le cadre d'une embauche pour un poste particulier

Calcul du six (6) mois d'embauche 10
Régime d'assurance-vie, maladie et salaire 10
Banque de journées de maladie 10
Congés spéciaux 10
Vacances 10
Perfectionnement 11

Qui est salariée et salarié temporaire

La personne qui est embauchée:

- en remplacement d'une personne salariée absente
- dans le cadre d'un surcroît de travail
- pour occuper un poste vacant jusqu'à ce qu'il soit comblé
- dans le cadre d'un projet particulier

Partie I - Les droits qui s'appliquent pendant les six (6) premiers mois

Qui peut vous renseigner sur vos droits ?

La déléguée ou le délégué syndical d'établissement est la première personne à qui vous pouvez vous adresser; normalement, il y a une personne qui assume cette fonction dans chaque établissement.

Vous pouvez également vous adresser aux ressources du syndicat, au numéro (450) 462-2581 ou 1-800-361-5101. Deux noms à retenir: France McDuff qui est la vice-présidente de la section soutien et Monique Ferguson qui s'occupe de l'application de la convention collective. Il y a bien sûr d'autres ressources syndicales qui s'occupent de dossiers plus spécifiques, comme par exemple la retraite ou encore, la santé et sécurité au travail. Mais dans un premier temps, vous pouvez vous adresser à votre délégué, à France ou à Monique, qui sauront vous diriger.

À partir de quel moment vous serez membre du syndicat ?

Dès votre embauche, vous êtes couvert par le régime syndical. La convention collective vous protège et votre cotisation syndicale est prélevée dès la première paie.

Toutefois, pour avoir droit de vote lors des assemblées syndicales, pour avoir le droit de se présenter à une fonction syndicale , pour être élu à un comité de travail ou encore, pour avoir le droit de présenter ou d'appuyer une candidature à une fonction syndicale, vous devez être membre en règle. Pour le devenir, vous devez tout simplement signer une carte d'adhésion que vous remettra la déléguée ou le délégué d'établissement; vous pouvez aussi vous adresser directement au syndicat pour l'obtenir.

Statuts d'emploi et champ d'application

Votre statut d'emploi est celui d'une personne salariée temporaire. D'autres statuts d'emploi existent auxquels s'appliquent d'autres bénéfices:

- salariée ou salarié du chapitre 10 (qui travaille à l'éducation des adultes, surveillant(e) d'élèves et salarié de cafétéria 10 heures et moins, service de garde: 15 heures et moins et temporaire)
- salariée ou salarié à l'essai
- salariée ou salarié régulier
- salariée ou salarié régulier permanent

Les feuillets d'informations concernant les droits qui s'appliquent à ces salariées et salariés sont disponibles auprès de vos représentantes et représentants syndicaux.

Re: articles 1-0.00 et 2-1.00

Règles de classement, échelon, taux et échelles de traitement

Dès votre embauche, la commission doit vous indiquer quelle est votre classe d'emplois, votre échelon de traitement et votre date d'avancement d'échelon.

Classe d'emplois
La nature du travail et les tâches spécifiques qu'on vous demande d'effectuer doivent correspondre à l'une ou l'autre des classes d'emplois qui sont décrites dans le *Plan de classification des emplois de soutien technique, paratechnique, administratif et manuel*, document créé par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones; pour chacune de ces classes d'emplois, il est indiqué la scolarité requise ainsi que le nombre d'années d'expérience exigé.

L'échelle de traitement
Les échelles de traitement sont indiquées à l'annexe I de la convention collective et l'échelon qui vous est attribué doit l'être en fonction de votre scolarité et de votre expérience en tenant compte de ce qui est requis pour la classe d'emplois que vous occupez.

Si vous avez une scolarité supérieure
On vous reconnaîtra deux (2) échelons par année de scolarité supérieure à ce qui est requis, en autant que ces études soient pertinentes à la classe d'emplois occupée.

Si vous avez plus d'expérience
On vous reconnaîtra un (1) échelon par année d'expérience supplémentaire à ce qui est requis en autant que cette expérience soit pertinente et acquise dans une classe d'emplois de niveau équivalent ou supérieur. Vous devez avoir acquis cette expérience dans un emploi rémunéré.

Si vous ne répondez pas aux exigences
Une expérience supérieure à ce qui est requis pourra compenser une scolarité manquante, comme suit: une (1) année d'expérience (acquise dans une fonction de niveau équivalent ou supérieur) pour une (1) année de scolarité manquante. Cette reconnaissance est automatique pour les classes d'emplois autres que celles de la catégorie technique.

D'autres règles sont prévues à la convention collective concernant l'intégration dans une nouvelle échelle salariale suite à une promotion ou à une rétrogradation.

Important: N'oubliez pas d'envoyer à la commission scolaire copie de toutes vos attestations, diplômes et lettres de référence qui attestent de votre formation et votre expérience.

Re: 6-1.00, 6-2.00 et 6-3.00

La première paie... c'est pour quand ?
La première paie doit vous être versée dans un délai maximum d'un (1) mois après votre embauchage.

Re: clause 6-11.01

Le droit de vous absenter
Vous n'êtes pas admissible à une banque de congés de maladie ni à des congés spéciaux; alors, si vous devez vous absenter pour maladie ou pour assister aux funérailles d'un membre de votre famille, ce sera sans traitement. Quant au droit comme tel de s'absenter, vous n'êtes par couvert par la convention collective c'est vrai, mais il n'y a jamais eu de problème jusqu'à maintenant, dans les cas d'absence pour maladie ou pour d'autres motifs jugés valables. Rappelez-vous qu'en tout temps et en toute situation, vous devez en parler avec votre supérieure immédiate ou votre supérieur immédiat.

Les jours chômés et payés
Pour avoir droit à votre traitement lors d'un jour chômé, vous devez avoir travaillé 10 jours avant. Si vous occupez un poste à temps partiel, vous aurez acquis ce droit après 10 jours de travail aussi même si ces jours ne sont pas consécutifs. Notez cependant, que seuls les jours où normalement vous auriez travaillé vous seront payés .

Re: 2-1.01 A) a)

Ancienneté
Tant et aussi longtemps que vous aurez un statut de salarié temporaire, vous n'apparaîtrez pas sur la liste d'ancienneté. Ce qui ne veut pas dire que vos heures de travail sont perdues...Votre service actif à la commission se cumule au fur et à mesure et ce, depuis votre premier embauche; il sera traduit en ancienneté et vous sera confirmé seulement au moment où vous aurez acquis le statut de salariée régulière ou de salarié régulier, c'est-à-dire, après avoir obtenu un poste et après avoir complété une période d'essai.

Dans le cadre des comblements des postes temporairement et définitivement vacants, l'ordre de priorité qui s'applique entre les personnes salariées temporaires s'effectue en fonction de leur date d'embauche ou du nombre d'heures travaillées, selon le cas.

Re: article 2-3.00, clauses 8-1.14, 7-1.03 (H), (K), (L)

Horaire de travail et heures supplémentaires
La semaine de travail pour la catégorie des emplois de soutien manuel est de 38.75 heures .
La semaine de travail pour toutes les autres catégories d'emplois est de 35 heures.

Toutes les heures travaillées en dehors de cet horaire doivent être considérées comme des heures supplémentaires et être rémunérées en conséquence.

Note: Les règles concernant les heures supplémentaires sont les mêmes pour une personne qui occupe un poste **à temps partiel**, c'est-à-dire qu'un travail expressément requis auprès d'une personne en dehors de ce qui est prévu à son horaire, qu'il soit de 35 heures/semaine ou de 16 heures/semaine, doit être rémunéré en heures supplémentaires.

Pause-santé
Si vous occupez un poste à temps plein, vous avez droit à quinze (15) minutes de pause par demi-journée de travail. Si vous occupez, un poste à temps partiel ou si vous travaillez en service de garde, vous avez droit à quinze (15) minutes rémunérées de repos, si votre horaire comporte 3 heures de travail consécutives OU si vous travaillez au moins 5 heures dans votre journée.

Re: article 8-3.00

Les frais de voyage et de déplacement
Si votre supérieure immédiate ou votre supérieur immédiat vous demande d'utiliser votre véhicule personnel pour effectuer des achats, pour procéder à un dépôt à la banque, pour faire une livraison ou pour toute autre raison, vous avez droit à un remboursement pour le kilométrage effectué selon la politique en vigueur à la commission et le temps pour effectuer ces déplacements se fait pendant votre horaire de travail sinon ça devient du temps supplémentaire. Notez également, que vous n'êtes pas tenu de transporter des objets ou du matériel susceptibles d'endommager votre véhicule.

Re: article 6-7.00

Les affichages
Informez-vous auprès de votre délégué d'établissement ou auprès de vos collègues, afin de connaître où sont situés les tableaux d'affichage. De l'information autant syndicale que patronale apparaît sur ces tableaux. Sont affichés par exemples, des postes définitivement ou temporairement vacants, les convocations pour les assemblées syndicales, les invitations à des soirées spéciales, les directives de la commission, etc.

LES POSTES À LA COMMISSION

Définitivement vacants
Oui vous pouvez obtenir un poste à la commission et acquérir ainsi des droits supplémentaires et une meilleure sécurité d'emploi. Surveillez les affichages et soumettez votre candidature. N'oubliez pas de toujours accompagner votre curriculum vitae d'une copie des attestations ou des diplômes attestant de votre formation ainsi que des lettres attestant de vos expériences.

Re: clause 7-1.03 notamment les paragraphes H), K) et L)

Note: Rappelez-vous qu'après avoir obtenu un poste, vous serez soumis à une période d'essai avant de devenir salarié régulier.

Les postes temporairement vacants, les surcroîts de travail et les postes particuliers
Pour combler un poste temporairement vacant pour une période prévue de plus de 3 jours, pour combler un poste dans le cadre d'un surcroît de travail et pour combler un poste particulier, lorsque la commission doit choisir parmi les personnes salariées temporaires inscrites sur la liste de priorité d'embauche, elle doit procéder en commençant par la personne qui a la date d'embauche la plus ancienne à moins que cette personne ne soit pas disponible.

Re: clauses 7-1.22, 7-1.23, 7-1.24

Priorité d'embauche

La Commission constitue une liste de priorité d'embauche et y inscrit, dans une ou plusieurs classes d'emplois, les personnes salariées temporaires qui répondent aux critères d'admissibilité.

La mise à jour de cette liste s'effectue au 1er mai de chaque année. Pour modifier leur dossier, notamment en ce qui concerne leur scolarité ou les classes d'emplois concernées, les personnes salariées temporaires doivent communiquer, par écrit, avec le service des ressources humaines dans les trente (30) jours pendant lesquels la liste est affichée.

Re: article 2-3.00

Utilisation de la liste

La commission utilise cette liste pour combler des postes temporairement ou définitivement vacants, un poste temporaire lors d'un surcroît de travail et pour combler un poste particulier.

Les personnes salariées temporaires sont appelées par classe d'emplois et par ordre de date d'embauche.

- poste vacant: 7-1.03 (H) (K)
- poste temporairement vacant: 7-1.22 (B) (e), 7-1.22 (C) (f)
- poste temporaire lors d'un surcroît de travail: 7-1.23 (D)
- poste particulier: 7-1.24

Critères d'admissibilité

D'abord il est important de rappeler que c'est la responsabilité de la salariée ou du salarié de s'assurer de transmettre à la Commission les informations ou pièces justificatives suivantes :

- diplôme ou certificat d'études
- lettres confirmant l'expérience de travail rémunéré acquise dans d'autres emplois
- la liste des emplois occupés à la commission (classe d'emplois, unité administrative, nombre d'heures)

Re: 2-3.05, 2-3.06

La salariée ou le salarié sera inscrit si elle ou il répond aux critères suivants:

1. Avoir travaillé pour le compte de la commission 420 heures dans une ou plusieurs classes d'emplois d'un même catégorie.

Cumul des heures

Le cumul des heures peut se faire sur plus d'une année en autant qu'il n'y ait pas d'interruption de plus de 12 mois entre 2 périodes d'emploi.

Re: 2-3.07

Par exemple, une salariée qui aurait travaillé 200 heures à titre de secrétaire d'école, 300 heures à titre d'agent de bureau classe II et 50 heures à titre d'ouvrier d'entretien II, verrait son nom inscrit sur la liste dans chacune des classes d'emplois de la catégorie de personnel de soutien administratif, pour lesquelles elle possède les qualifications requises; elle ne se qualifierait pas par contre, pour la liste du personnel de soutien manuel d'entretien et de service parce qu'elle n'aurait pas cumulé suffisamment d'heures dans cette catégorie d'emploi.

2. Ne pas avoir fait l'objet d'une évaluation négative. Le syndicat et la commission doivent convenir de modalités afin d'encadrer le processus d'évaluation de sorte qu'une personne salariée temporaire puisse bénéficier d'une évaluation équitable, tout au cours de sa période de travail de 420 heures. Nous conseillons aux personnes temporaires de s'informer auprès de chacune des directions d'unité administrative pour lesquelles elles travaillent afin d'obtenir leur appréciation, par écrit si possible.

Date d'embauche
La date d'embauche inscrite est celle de la première journée de travail de la période d'emploi la plus ancienne au cours des 24 mois qui ont précédé l'inscription, à condition qu'il n'y ait pas eu d'interruption de 12 mois ou plus entre deux (2) périodes d'emploi.

Re: 2-3.13

Par exemple:

Dates d'embauche	**Nombre d'heures travaillées**
12-09-01	50 heures
08-12-01	70 heures
10-01-02	35 heures
	MISE À JOUR DE LA LISTE EN 2002: non admissible
10-11-02	70 heures
	MISE À JOUR DE LA LISTE EN 2003: non admissible
13-01-04	385 heures
	MISE À JOUR DE LA LISTE EN 2004 : admissible et la date d'embauche inscrite sera le 10-11-02

Motifs de radiation de la liste de priorité d'embauche

- Obtenir un poste à temps complet
- Ne pas se présenter à une affectation sans motif valable

Motifs de radiation d'une classe d'emploi de la liste de priorité d'embauche

- Ne pas s'acquitter convenablement des tâches (selon des modalités convenues entre le syndicat et la commission)
- Refuser pour la 2^{e} fois une affectation (sauf pour des motifs autorisés)
- Ne plus répondre aux qualifications requises pour la classe d'emplois (notamment suite à une modification du plan de classification)
- Ne pas fournir une prestation de travail pendant l'année qui précède la mise à jour

La personne salariée qui ne fournit pas de prestation de travail ou qui refuse une affectation pour l'un des motifs suivants, n'est pas radiée:

- être en congé parental
- être inapte au travail (accident de travail)
- être en activité syndicale
- être en invalidité (maladie certifiée)
- être aux études (preuve) ou en formation autorisée par la commission
- occuper un emploi temporaire chez un autre employeur (preuve)
- tout autre motif jugé valable par la commission

Re: 2-3.14, 2-3.16

Lorsque la commission doit se référer à la liste de priorité d'embauche **pour combler un poste définitivement vacant**, d'autres critères s'appliquent pour qu'une candidature ne soit pas considérée:

- ne pas avoir réussi une période d'essai, dans la classe d'emplois du poste à combler, au cours des 12 mois précédents le début de l'affichage;
- ne pas avoir fourni de prestation de travail dans les 12 mois précédents le début de l'affichage;
- ne pas avoir été rémunéré pour 2000 heures (temps supplémentaire exclu).

Re: 2-3.18, 7-1.03 (H)

Santé et sécurité au travail

Tout ce que prévoit la convention collective à ce sujet vous est applicable. La commission doit faire en sorte que vous ayez des conditions de travail exemptes de tout risque pour votre santé et votre intégrité. Entre autres, elle doit mettre à votre disposition des moyens de protection individuels lorsque cela s'avère nécessaire en vertu de la loi et des règlements applicables à la commission. Notez que vous avez également la responsabilité de **vous** protéger et de veiller à ne pas mettre votre vie ou celles des autres en danger.

Re: article 8-5.00

Responsabilité civile

La commission prendra fait et cause pour toute situation où votre responsabilité pourrait être engagée par le fait ou à l'occasion de l'exercice de vos fonctions sauf bien sûr, dans le cas de faute lourde ou de négligence grossière. Ceci s'applique notamment dans les cas où vous pourriez être appelé à prodiguer les premiers secours à une ou un élève ou à une autre personne salariée.

Re: article 5-8.00

Partie II - Les droits qui s'ajoutent à partir de six (6) mois d'embauche - poste particulier ou quand la période d'emploi est prévue pour six (6) mois et plus

La période de 6 mois doit être continue et elle peut se cumuler dans le cadre de plusieurs emplois. Les dimanches, les samedis, les jours chômés, les journées pédagogiques, la fermeture d'été, la période de mise à pied cyclique et une interruption de travail de 5 jours ouvrables ou moins, ne constituent pas une interruption de travail.
Dans le cas où la période se cumule dans le cadre de plusieurs emplois, une seule interruption de travail de 5 jours ouvrables ou moins, peut être considérée.

Les régimes d'assurance-vie, maladie et salaire

À partir du moment où vous devenez admissible, la commission doit vous fournir les formulaires nécessaires que vous devrez compléter le plus rapidement possible. Rappelez-vous que la compagnie d'assurance procédera au recouvrement des primes rétroactivement à la date où vous êtes devenu admissible d'où l'importance de procéder avec célérité. N'hésitez pas à contacter le service des ressources humaines pour demander les formulaires si vous ne les avez pas reçus.

Banque de journées de maladie

Vous avez droit à une banque de congés de maladie monnayables. Normalement, 7 jours sont crédités aux banques le 1er juillet de chaque année. Ces journées peuvent être utilisées pour maladie et deux d'entre elles pour affaires personnelles, au 30 juin de l'année suivante elles sont monnayées si vous ne les avez pas utilisées ou transférées en vacances selon votre choix; cependant, si vous devenez admissible en cours d'année ou si vous quittez en cours d'année, le nombre de jours qui vous sera crédités sera réduit au prorata selon le nombre de mois de service actif.

De plus, parce que vous êtes nouvelle ou nouveau, on ajoutera à votre banque un crédit de 6 jours **non monnayables**, en 2 temps si vous devenez admissible en cours d'année: au prorata selon les mois de service actif qui restent avant le 30 juin et au 1er juillet qui suit. Notez que ces 6 jours ne sont crédités **qu'une seule fois,** lors de la première année de service.

Re: clause 2-1.01 B) a) et b), article 5-3.00 particulièrement les clauses 5-3.40 et 5-3.41

Les congés spéciaux

Vous avez droit à un certain nombre de jours où il vous sera permis de vous absenter sans perte de traitement, pour des motifs tels mortalité, déménagement, présence en cours et autres. Le nombre de jours varie selon le motif.

Re: article 5-1.00

Les vacances

Les choix des vacances se font au cours du mois d'avril. Vous aurez droit à des vacances suivant la durée de votre service actif de l'année précédente. Si par exemple, au cours d'une année financière (du 01-07 au 30-06) votre service actif totalise 55 jours, vous aurez droit à 5 jours de vacances. Un congé férié qui survient pendant une période de vacances est reporté, soit à la fin des vacances où à un autre moment après entente.
La commission peut décider de cesser ses activités durant une période pouvant aller jusqu'à dix jours pendant l'été, période pendant laquelle tous doivent être en vacances. Si vous n'avez pas suffisamment de journées de vacances pour couvrir cette période, la différence sera sans traitement à moins qu'elle vous soit rémunérée pour un motif autre que vacances (reprise de temps, report d'un congé férié, etc.).

Re: article 5-6.00

Perfectionnement

Les activités de perfectionnement qui s'adressent particulièrement à un groupe de personnes salariées dont vous faites partie vous concerne également et la convention prévoit que vous devez y être invité, au même titre que les autres. Vous avez également le droit de participer à des activités de perfectionnement en lien avec vos fonctions ou avec d'autres fonctions que vous pourriez accomplir éventuellement à la commission.

Les formulaires pour les demandes de perfectionnement sont disponibles au secrétariat de votre établissement scolaire.

Re: article 5-7.00, particulièrement la clause 5-7.02 A) et B)

Septembre 2003